



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de
los docentes de la Institución Educativa Primaria N°
70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

BR. QUISPE ARO, Edwin Wilfredo

ASESOR:

DR. VALERO ANCCO, Vidnay Noel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERÚ - 2018

PAGINA DEL JURADO

DR. PERCY VASQUEZ ARCE
PRESIDENTE

MG. SAMUEL PEREZ QUSPE
SECRETARIO

DR. VALERO ANCCO VIDNAY NOEL
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi querida esposa Gladis y a mis hijas Ashira y Ariana quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía esta tesis. Y también a mis apreciados padres quienes me apoyaron todo el tiempo, para que se logre mi objetivo.

Es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional.

Edwin.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de formarme como magister.

A mi asesor de tesis, Dr. Vidnay Noel Valero Ancco; por todas sus enseñanzas personales y profesionales, brindándome sugerencias y consejos pertinentes en cada fase del desarrollo hasta su culminación de esta tesis.

A los docentes de la Maestría en Educación de esta Universidad, quienes nos incentivaron sesión a sesión con sus amplias experiencias y sabias enseñanzas a seguir adelante y llegar a ser un profesional innovador.

A todas las personas e instituciones que permitieron la culminación de la presente investigación.

El autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado presento ante ustedes la Tesis titulada: Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017, cuya finalidad es determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir los requisitos de aprobación.

El auto

INDICE GENERAL

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN.....	16
ABSTRACT	17
I. INTRODUCCIÓN	18
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	18
1.1.1 Formulación del problema	33
1.1. Formulación de hipótesis de investigación.....	34
1.2. Objetivos	35
I. MARCO METODOLOGICO	36
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables	37
2.3. Operacionalización de variables	38
2.4. Población, muestra y muestreo	41
2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos	41
2.6. Métodos de análisis de datos.....	42
2.7. Aspectos éticos	43
II. RESULTADOS.....	44
III. DISCUSIÓN.....	73
IV. CONCLUSIONES	78
V. RECOMENDACIONES.....	79
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	80
VII. ANEXOS	82

ÍNDICE DE CUADROS

		Pág.
Cuadro 1	Niveles de Liderazgo Transformacional	52
Cuadro 2	Niveles de la D1: Carisma	53
Cuadro3	Niveles de la D2: Consideración Individual	54
Cuadro 4	Niveles de la D3: Estimulación Intelectual	56
Cuadro 5	Niveles de la D4: Tolerancia Psicológica	57
Cuadro 6	Niveles de Calidad Educativa	59
Cuadro 7	Niveles de la D1: Pedagógica	60
Cuadro 8	Niveles de la D2: Institucional	61
Cuadro 9	Niveles de la D3: Administrativo	62
Cuadro 10	Niveles de la D4: Comunitaria	64
Cuadro 11	Coeficiente de correlación entre Liderazgo Transformacional y Calidad educativa	66
Cuadro 12	Coeficiente de correlación entre Carisma y Calidad Educativa	68
Cuadro 13	Coeficiente de correlación entre Consideración Individual y Calidad Educativa	71
Cuadro 14	Coeficiente de correlación entre Estimulación Intelectual y Calidad Educativa	73
Cuadro 15	Coeficiente de correlación entre Tolerancia Psicológica y Calidad Educativa	76

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág
Figura 1	Niveles de Liderazgo Transformacional	52
Figura 2	Niveles de la D1: Carisma	53
Figura 3	Niveles de la D2: Consideración Individual	55
Figura 4	Niveles de la D3: Estimulación Intelectual	56
Figura 5	Niveles de la D4: Tolerancia Psicológica	57
Figura 6	Niveles de Calidad Educativa	59
Figura 7	Niveles de la D2: Pedagógica	60
Figura 8	Niveles de la D3: Institucional	61
Figura 9	Niveles de la D4: Administrativo	63
Figura 10	Niveles de la D5: Comunitaria	64

RESUMEN

La investigación titulado “Relación del Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017”, con la finalidad de determinar la relación del Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017. La hipótesis de investigación fue si existe relación directa y significativa entre El Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017. La investigación corresponde es no experimental, y como método se utilizó el método cuantitativo, con un diseño descriptivo – correlacional, para la muestra se tomó a 60 docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.

En la variable liderazgo transformacional, de los 60 docentes encuestados, 35 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 58,33% del total, o sea poseen una percepción buena sobre liderazgo transformacional, luego 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 25.00% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 10 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 16,67%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre liderazgo transformacional, puntuación que oscila de 22 a 44.

Se concluye que se ha determinado con un nivel de significancia del 5%, que sí existe una correlación directa muy fuerte ($r=0,940$) y significativa $p=0,000<\alpha=0.01$ fuerte entre el Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa en la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno -2017, estableciéndose que a mejor Liderazgo Transformacional existe mejor Calidad Educativa en los docentes.

Palabras clave:Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa.

ABSTRACT

The research entitled "Relationship of the Transformational Leadership and the Educational Quality of the teachers of the Primary Educational Institution No. 70029, Maria Auxiliadora of the city of Puno - 2017", with the purpose of determining the relationship of the Transformational Leadership and the Educational Quality of the Teachers of the Primary Educational Institution No. 70029 Maria Auxiliadora of the city of Puno - 2017. The research hypothesis was whether there is a direct and significant relationship between Transformational Leadership and the Educational Quality of the Primary Educational Institution No. 70029 Maria Auxiliadora city of Puno - 2017. The research corresponds is not experimental, and as a method the quantitative method was used, with a descriptive - correlational design, for the sample 60 teachers were taken from the Primary Educational Institution No. 70029 Maria Auxiliadora of the city of Puno - 2017.

In the transformational leadership variable, of the 60 teachers surveyed, 35 of them obtained scores that ranged from 67 to 88 points, with 58.33% of the total, that is, they possess a good perception of transformational leadership, then 15 teachers obtained scores. that oscillated between 89 to 110 points which is 25.00% that is to say they have a very good perception, likewise 10 teachers obtained scores that ranged between 45 to 66 points which is 16.67%, that is they have regular perception and finally no teacher that is 0.00% had a poor perception about transformational leadership, score that ranges from 22 to 44.

It is concluded that it has been determined with a level of significance of 5%, that there is a very strong direct correlation ($r = 0.940$) and significant $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ strong between the Transformational Leadership and the Educational Quality in the Educational Institution Primary No. 70029 Maria Auxiliadora of the city of Puno -2017, establishing that for better Transformational Leadership there is a better Educational Quality in teachers

Keywords:Transformational Leadership and Educational Quality.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

En la mayoría de las Instituciones Educativas, se observa con mucha preocupación, la práctica del liderazgo inadecuado en los docentes; o sea, han optado por un estilo de liderazgo de acuerdo a la situación en la que se encuentran, como consecuencia de las necesidades de la Institución o del tipo del personal que laboran en ellas. En esa perspectiva ponen de nuevo sobre la mesa la necesidad de valorar y estudiar las características del tipo de liderazgo que debería plantearse en las instituciones educativas para adecuar su dirección a los tiempos actuales, para dirigir en una época de cambios acelerados y continuos.

También vivimos un momento educativo de cambio, de adaptar la contextualización de las nuevas intenciones educativas en el ámbito de la dirección con liderazgo en las instituciones educativas. Las demandas y necesidad actuales de nuestra sociedad, sin dejar de tener su sentido humanista en desarrollo.

Cuando alguien, en cualquier campo, lidera por el simple hecho de ser respetado y hasta reverenciado por sus compañeros, se le describe como un líder servidor. Es ese empleado escondido sin ambiciones de ascender, que cumple a la perfección su trabajo. En muchos sentidos, es una forma de liderazgo democrático, ya que todo el equipo tiende a involucrarse en tomar decisiones.

El liderazgo transformacional ha sido definido como un verdadero líder que inspira a su equipo. Este tipo de líderes tienen una amplia visión. Invierten mucho tiempo en la comunicación. No dirigen necesariamente desde el frente, ya que tienden a delegar la responsabilidad entre sus equipos. Su entusiasmo es contagioso, buscarán iniciativas que agregan valor y al parecer, de acuerdo a este tendría mayor capacidad de influir en los procesos organizacionales, probadas también en las instituciones educativas. Tal influencia tendría que ver con la cultura organizacional. La cultura organizacional se vería influido por el tipo de liderazgo ejercido por sus directivos y tal vez algunos aspectos de ellos.

Dentro de la concepción de la Calidad Educativa, las conductas y las actitudes de los docentes están influidas por algo más que la disposición y la habilidad personal, esta

influencia sobre el comportamiento que es generada por la organización y un contexto social específico. Las organizaciones y sus líderes influyen en las actitudes y las conductas de los individuos y los grupos. Tales como su productividad, satisfacción, rotación, adaptación, entre otras

Por todo ello, se considera muy importante conocer el tipo de liderazgo para dirigir nuestras Instituciones Educativas en particular la relación del Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno 2017.

a. Trabajos previos internacionales

(Aguilera, 211), realizó su trabajo de investigación en la Universidad de Alcalá de Madrid sustenta la tesis intitulada: “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de las Fundación Creando Futuro” en dicho estudio el autor concluye afirmando que los Centros Educativos se identifican con tipos de liderazgos bastante positivos con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy positiva y es mencionado en muchos casos el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados. También la efectividad de estos, y en general se rechazan aquellos tipos de liderazgo que implican el acto de eludir responsabilidad por parte del líder y la pasividad ante las tomas de decisiones.

(Pirela, 2008), en la Universidad de Zulia-Venezuela, en su tesis “Liderazgo transformador y cultura organizacional en instituciones de educación básica” concluyó que el liderazgo transformador puede entenderse como un proceso en el cual los líderes reconocen las necesidades de los seguidores y procuran satisfacerlas, resaltando altos niveles de moralidad y motivación basados en valores como la libertad, justicia, igualdad, paz y humanitarismo, para producir cambios fundamentales en las instituciones y en la sociedad. En relación a los resultados evidenciados en los docentes y directores, con respecto al liderazgo transformador desde la perspectiva del líder y como seguidor, se encontró que esta resultó ser media alta con una media dispersión.

(Silva, 2007), realizó su trabajo de investigación en la Universidad de Barcelona-España, presentando su tesis doctoral: “Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional”. En donde concluyó que los hallazgos del presente estudio contribuyen a lograr un cuerpo teórico básico respecto a la evaluación y cuantificación de la Calidad de Vida Laboral, a pesar de las diferencias cuantitativas o cualitativas que puedan existir en los distintos contextos laborales. Asimismo, para apoyar políticas de personal que estimulen a los empleados a contribuir con sus conocimientos y capacidades a los objetivos de sus organizaciones.

(Garcia, 2006), quien realizó su trabajo de investigación en la Universidad de Granada-España, presentó la tesis, “La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo”, donde concluyó que el porcentaje de las dimensiones de clima es mayor cuando el estilo de liderazgo tiene alta conducta de relación.

(Thieme, 2005) realizó su investigación en la Universidad Autónoma de Barcelona España, quien presentó la tesis “Liderazgo y eficacia en la educación primaria”, llegando a la conclusión que se encuentra la relación positiva entre la dirección por excepción activa y las variables de desempeño.

(Cervera, 2012), en su tesis doctoral: “Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos”; realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Los resultados logrados nos permiten concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos. El análisis de los resultados muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional.

(Cahuas, 2012), en su tesis de maestría “Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Público N° 21009 de la UGEL N°10, Huaral 2011”. Realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Perú. Diseño de

estudio correlacional; su conclusión principal determina que: los resultados de la investigación dan cuenta que los estilos de liderazgo del director de la institución educativa N° 21009 de Huaral, se hallan en un nivel medio de práctica continua en la organización educativa no tienen relación directa positiva ni estadísticamente significativa con la calidad del servicio educativo que reciben los estudiantes. Esto significa que, la calidad del servicio educativo que se da en un nivel alto en la mayoría de los casos, no tiene que ver con los estilos de liderazgo. Contrariamente se aprecia una relación negativa aunque casi inexistente.

(Sorados, 2010), en su tesis de maestría “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”. Realizada en la Universidad Nacional Mayor San Marcos-Perú. Diseño de Investigación no experimental de corte transversal. Como conclusión se afirma que: con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima 2009. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico.

(Espiritu, 2009) en su tesis titulada: “La Gestión del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la UGEL N° 06- Distrito de Ate Vitarte”. Realizado en la Universidad Nacional de Educación UNE, en su conclusión N° 1 define : Existe relación significativa de 0,854 considerable donde la gestión del director y sus dimensiones de principio de autoridad, principio de concertación principio de consenso y principio de persuasión se relaciona con la variable clima organizacional influye en el clima organizacional de las instituciones educativas.

(Aedo, 2008), en su tesis de maestría “ Estilo de Liderazgo del Director y el Desempeño Docente de la Instituciones Educativas de la ciudadela de Pachacútec – Ventanilla”, realizada en la escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: El presente trabajo de investigación con respecto a las interrogantes podemos afirmar que existe una correlación positiva media moderada entre ambas variables. Esto nos indica que los estilos de liderazgo de los directores han influido positivamente, pero, moderada en el desempeño de los docentes. El nivel medio de los estilos de liderazgo es el de mayor

predominancia representa el 70.6 % del total y el 2do lugar el nivel bajo 3.9% y el 3er nivel es el alto con 25.5%. Según los resultados se ha establecido que el estilo de liderazgo que predomina en los directores de la ciudadela Pachacútec es el Laissez Faire y el autoritario. Los datos relacionados al desempeño docente nos permiten concluir que existe un nivel medio de desempeño docente, es ligeramente favorable por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores. El estilo de liderazgo adecuado que puede elevar el desempeño docente es el estilo democrático y situacional del director el cual motiva a los docentes. El estilo de liderazgo del director tiene una influencia significativa, ya que su actuación incide en todos los procesos de la institución educativa, la escuela que cuenta con un director eficiente está encaminada a lograr la eficacia.

(Garcia, La calidad de Gestion AcademicoAdministrativa y el desempeño Docente en la Universidad de Post-Grado segun los estudiantes de maestria de la Facultad de Educacion de la UNMSM, 2008) en su tesis titulada: “La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”. Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Llega a la siguiente conclusión: con relación a la Hipótesis General: N° 1 define: Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que la calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post -Grado De la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I. Esta relación es significativa.

(Mansilla, 2007) realizó la investigación titulada “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 – 2005 en la Institución Inmaculada Concepción. Los Olivos, Lima – Perú”. Realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú; investigación no experimental de tipo longitudinal panel mixto, este procedimiento se realiza teniendo en cuenta la metodología asumida, acorde al tipo de investigación basada en la opinión de los autores Kerlinger y Hernández. En la prueba de hipótesis, los estadísticos la Moda, el Promedio y la prueba de Kruskal Wallis, permite determinar la relación de variables. El diseño se basa en el modelo de dirección eficaz centrado en comprobar la influencia de las variables independientes: Estilo directivo, Liderazgo estratégico y Gestión eficaz y la variable dependiente Rendimiento académico promedio. Sus principales conclusiones a la que arribaron son: El estilo directivo modal democrático considera el alto

grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes y el liderazgo estratégico es considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.

(Ruiz, 1996), elaboró la investigación titulada: “Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del director en el desempeño de la función directiva y Gestión de los centros educativos del nivel primaria USE 02”, tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el Grado de Magíster en Educación. El objetivo fue: determinar si la formación académica y el liderazgo del director influyen en el desempeño de la función directiva y gestión de los centros educativos en mención. La muestra estuvo conformada por 33 centros educativos de nivel primaria, que viene a ser igual al número de directores. Las principales conclusiones de la investigación fueron: Del total de 33 directores de centros educativos del nivel primario, entrevistados en relación a su formación académica se obtuvo el resultado que 17 directores sólo tienen título profesional; los directores que tienen otros estudios a parte del título siempre desarrollan su trabajo de una manera adecuada; los directores evaluados son de ánimo invariable y tienen confianza en sí mismos y son el 60% de un total de 33 directores, lo que les hace que tomen decisiones oportunas durante el desempeño de su función directiva.

b. Teorías relacionadas al tema

LIDERAZGO.

(Alvarez, 1997). Menciona que el término “líder” probablemente sea uno de los más revisados por la literatura contemporánea. Basta con detenerse a echar una mirada a revistas, periódicos, libros y publicaciones para comprobar hasta qué punto se ha extendido y generalizado su uso. Esto ha provocado, mucha ambigüedad en el uso del término, que se emplea indistintamente. Se logra entender lo mismo cuando calificamos como líder a un dirigente político, empresarial o religioso.

(Chivenato, 2000). Menciona que “El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer (...) incluye dos dimensiones: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para

conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales”

(Lazzati, 1991, pág. 67), define que “El liderazgo es la actividad de influenciar en la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo. Por grupo debe entenderse un grupo pequeño, un sector de la organización, una organización, una nación. ”Mientras Casales, (1995, p. 39), menciona que se trata de aquel miembro que ejerce mayor influencia sobre los restantes integrantes de su grupo de manera espontánea, siendo capaz de motivarlos y guiarlos hacia la obtención de un objetivo o meta, y que desempeña un rol central en el desarrollo de las tareas y el funcionamiento grupal al realizar contribuciones de significación.

(Selim, 1998, pág. 24) Menciona que “la visión que tienen en general los trabajadores de su jefe (liderazgo) es que ordenan, mandan, deciden, dicen lo que se debe hacer, imponen criterios, distribuyen el trabajo, controlan y supervisan las tareas”.

(Pozner, pág. 93) Añade que: “Ser líder es utilizar todos los recursos de autoridad y de poder que se negocian en el trato diario entre autoridades y docentes, para alcanzar los intereses pedagógicos”.

(Lepeley, 2000, pág. 36), menciona que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Cabe señalar que, aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración (p.36).

(Alvarez, Concepto del nuevo líder en estos tiempos) Menciona que las funciones del nuevo líder en este siglo son los siguientes:

- El líder del siglo XXI tendrá que delegar responsabilidades. Una persona no puede controlar todas las decisiones en la economía globalizada en la que competimos. Hoy, el ciclo de vida del producto dura meses o años pero ya no décadas. Implica la necesidad del apoyo de un equipo de líderes con conocimientos tanto de los procesos del producto como de los objetivos corporativos.

- Los líderes de este siglo pasarán la mayoría de su tiempo creando una nueva visión empresarial que comunicarán a toda la empresa. Para ser un verdadero líder, será necesario crear una visión empresarial y conseguir su aceptación y seguimiento dentro de la compañía a fin de alcanzar las metas planteadas. Los líderes eficientes utilizarán todas las oportunidades –entre ellas el uso de sistemas de información eficientes- para reforzar la identidad y los objetivos de la compañía.
- Hay nuevos criterios para medir el éxito del liderazgo del futuro. Rige ahora la gestión de la relación con el cliente que va a tener un papel preponderante en los próximos años. Pasa en primera posición la satisfacción del cliente, quitándole la mayoría absoluta al índice de rentabilidad. Satisfacer a los clientes, significa ante todo, el desarrollo de relaciones de largo plazo con ellos y la consolidación de la empresa.

Para ganarse el respeto de trabajadores, en primer lugar se requiere “ser una persona intelectualmente sólida” y “profesionalmente capaz”, cualidades que no aparecen en ciertos líderes “introducidos en sus organizaciones por la puerta falsa, a golpe de talonario y amiguismo”. En segundo lugar las habilidades requeridas tienen que ver con la coordinación: para aprovechar las ventajas del trabajo en equipo se precisa saber comunicar, pero también saber escuchar, entender los puntos de vista ajenos y dialogar de manera constructiva (Delgado, 1997, p.128).

(Alvarez, Precisa que la función del líder hoy se ha convertido en vigilar el proceso de dinámica del grupo de trabajo, 1997) Precisa que la función del líder hoy se ha convertido en vigilar el proceso de dinámica del grupo de trabajo. Su principal preocupación no es resolver él mismo los problemas, sino el comportamiento del grupo en el proceso de resolución de los mismos. El líder se ha convertido, por consiguiente, en un “facilitador”, que significa:

- Poseer conocimientos y experiencias en dinámica de grupos y modificaciones organizativas.
- Poseer algunas cualidades de conducción de grupos como competencia, sensibilidad, disciplina, capacidad de influir y, sobre todo, capacidad de implicar a las personas alrededor de un proyecto común que tenga en cuenta los objetivos de la organización.

- Sentirse confortable en situaciones de cambio, ambigüedad y soportar bien el conflicto.
- El mismo autor concluye que el liderazgo situacional puede emerger de cualquiera en el centro de trabajo, no se ve como una cualidad que proviene del cargo o persona específica, más bien se deriva del contexto y de las ideas de los propios individuos que se influyen mutuamente.

(Lazzati, Liderar es provocar motivación, por lo tanto las funciones de liderazgo consisten en operar sobre los factores de la motivación, 1991, pág. 70),

Así mismo, Lazzati, (1991, pp. 71-72) identifica los siguientes factores de la motivación, que sirve para realizar un diagnóstico del grado de motivación de la gente en una organización:

Veamos aquellas conductas que caracterizarían a cada uno de los factores.

a. Carisma.

Las conductas que definen este factor son las que podrían caracterizar de forma especial al liderazgo transformacional, se trata de concretar conductas del directivo que transmiten entusiasmo, confianza y respeto. No se debe confundir este factor con la idea de carisma como un atributo personal que surge sobre todo en tiempo de crisis en nuestra sociedad. Se debe entender más bien como una serie de comportamientos y capacidades que se van desarrollando e interiorizando desde la relación con los demás, en la relación con los otros. "Demostrar autoconfianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y no por su cargo, producir satisfacción en los colaboradores", podrían ser aquellas conductas que caracterizarían de forma especial este factor.

b. Consideración individual.

Este factor entra en aquellas conductas que entrañan una relación directa entre el directivo y los docentes, prestando atención personal a cada miembro, tratando individualmente a cada uno, aconsejando. Aquí se desarrolla el concepto de empatía de forma muy importante, se trata de que los profesores perciban que se les tiene en

cuenta, que no son unos números en la organización, que sus propuestas pueden ser interesantes. "Apoyar las propuestas, demostrar empatía, estar accesible, tener en cuenta a las personas, ser sensible a las necesidades e intereses" podrían ser conductas del directivo que estructurarían este factor.

c. Estimulación intelectual.

Lo esencial reside en favorecer nuevos enfoques para viejos problemas, hacer hincapié en la inteligencia y racionalidad para la solución de problemas por parte del directivo. Se trata de estimular la actuación del profesorado, pero no desde una postura autoritaria, sino desde la propia voluntad del profesorado. "Animar a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionar nuevos enfoques a los problemas, desarrollar las posibilidades y capacidades, facilitar las cosas no imponerlas, motivar" serían conductas que formalizarían este factor.

d. Tolerancia psicológica.

También es muy importante considerar un factor que implica usar el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros. Es lo que el propio Bernard Bass denomina tolerancia psicológica. Tolerar los errores de los demás y utilizar los propios para mejorar, tratar sin dramas los problemas más complejos, ser tolerante, en fin, disponer de un sentido del humor que permita al directivo crear atmósferas adecuadas para tratar los innumerables problemas y conflictos que deben surgir en cualquier centro, serían las conductas que caracterizarían este factor.

LA CALIDAD EDUCATIVA

A continuación, mencionaremos algunas definiciones sobre calidad educativa.

(Escammez, 1988) Menciona que “La calidad se centra en el proceso y en el producto, son elementos de una misma realidad, ya que el proceso se caracteriza, en su calidad, por el producto que consigue y el producto es la consecuencia del proceso que desarrolla”.

(Orden) (1988), agrega que “Las relaciones entre distintos elementos del contexto, el proceso y el producto de la educación son la característica común de la calidad. Por tanto, la calidad de la educación vendría dada por la coherencia de cada componente con todo los

demás y se caracterizaría por la interrelación entre tres elementos o dimensiones: la funcionalidad, eficacia y eficiencia”.

Para Schmelkes, (1999) quien asegura: "En países como los nuestros, en los que la universalización de la educación básica todavía no es una realidad, es importante precisar que por calidad de este nivel educativo estamos entendiendo un concepto complejo que incluye cuando menos los siguientes componentes:

- 1) La relevancia: Un sistema educativo, para ser de calidad, debe ser capaz de ofrecer a su demanda real y potencial aprendizajes que resulten relevantes para la vida actual y futura de los educandos y para las necesidades actuales y futuras de la sociedad en la que estos se desenvuelven.
- 2) La eficacia: Se entiende la eficacia como la capacidad de un sistema educativo básico de lograr los objetivos - suponiendo que estos son relevantes - con la totalidad de los alumnos que teóricamente deben cursar el nivel, y en el tiempo previsto para ello. Este concepto incluye el de cobertura, el de permanencia, el de promoción y el de aprendizaje real.
- 3) La equidad: Un sistema de educación básica -que es el nivel que se presenta como obligatorio para toda la población en una determinada edad- para ser de calidad, debe partir del reconocimiento de que diferentes tipos de alumnos acceden a la educación básica con diferentes puntos de partida. La equidad implica dar más, apoyar más, a los que lo necesitan. La equidad se verá reflejada en la eficacia.
- 4) La eficiencia: Un sistema será de mayor calidad en la medida en que, comparado con otro, logra resultados similares con menores recursos”.

Graells (2002) menciona que “La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.” Además señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por ser accesible a todos los ciudadanos. Facilitando los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada estudiante para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.

Promover cambio e innovación en la institución educativa y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).

Promover la participación activa del estudiantado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.

Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.

Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

Muñoz (2004) explica detalladamente "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."

Díaz (2013, p.40), manifiesta que a la institución educativa hay que dotarla de la capacidad de potenciar los aprendizajes, elevar la productividad y el rendimiento de los profesores y administrativos, y mejorar la calidad de participación de la comunidad escolar en su conjunto, en el entendido que su éxito depende no solo del personal directivo y docente, sino también de los estudiantes, padres de familia y comunidad local; asimismo de factores como el uso del tiempo y de los recursos de aprendizaje, las expectativas y el compromiso con los objetivos y resultados, la pertinencia de los contenidos que se ofrecen, el respeto a la diversidad y las formas de aprender de cada quien.

En realidad la calidad educativa como dice Díaz incluye a todos los actores educativos o la comunidad educativa para lograr una educación de calidad con eficiencia e eficacia.

Ministerio de Educación, [MINEDU], (2012) plantea que es la acción complementaria y coordinada entre niveles de gobierno para proveer servicios educativos de calidad que garanticen el cumplimiento del derecho a la educación en los diferentes territorios del país, respondiendo a su diversidad y en el marco de la unidad del sistema educativo.

Este concepto del MINEDU es más genérico, comprometiendo incluso a los gobiernos locales, regional, nacional en la educación respetando su identidad.

Dimensiones de la Calidad Educativa.

Según el Ministerio de Educación, [MINEDU], (2011, p.33), el concepto de Calidad Educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela, estas dimensiones son:

- a) Gestión Pedagógica.- Proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman como: la enseñanza aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular, las estrategias metodológicas y didácticas la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos, estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente.
- b) Gestión Institucional. - El que pertenece a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que forman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución). Se promueve y valora el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo,

los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen.

- c) **Gestión Administrativa.** - En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales.

Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones, y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero.

- d) **Gestión Comunitaria.**- Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

Como hemos podido observar anteriormente el MINEDU consideraba solamente las tres primeras y ahora tenemos la dimensión comunitaria, que busca la relación con la comunidad en que se desarrollan los estudiantes, yasean con sus organizaciones y de esta manera indirectamente sean un apoyo a las demás dimensiones pedagógicas, institucional y administrativa.

Según Robbins, (2000) “El director de una Institución Educativa es el que representa legalmente y tiene autoridad y la responsabilidad para que se cumplan los fines, las metas y objetivos de su centro y su programa educativo”.

Para ser considerado buen director tiene que buscar la calidad en la educación. Corresponde por tanto preocuparse para que el docente sea un educador y no un instructor; la actitud más importante en esta situación es la capacidad de escucha activa.

Como líder pedagógico, siempre se tiene más responsabilidad que tiempo para ejercerla. Y es imposible planificar y llevar correctamente a cabo cada una de las tareas que son de su responsabilidad si pierde su tiempo en actividades que no son propios de la dirección.

El Director dentro de sus funciones, debe orientar, dirigir, guiar y dar ayuda profesional a todos los que trabajan y poder conseguir mejoramiento y efectividad en la tarea educativa.

Debe comenzar su trabajo haciendo una planificación de las actividades en forma democrática. La participación del personal en todo el trabajo de la escuela redundará en beneficio de una buena labor educativa.

Así mismo debe hacer uso de los conocimientos científicos en el desarrollo de sus actividades. En la orientación a los maestros debe emplear el lenguaje sencillo y adecuado.

No debe ser arbitrario sino que debe ser el resultado de participaciones y discusiones del personal.

Debe dar solución a los problemas educativos que surgen en la institución. Las mejores soluciones resultan siempre de la deliberación con todos los miembros de la comunidad.

Debe indicar parte de su tiempo a la dirección pedagógica y no sólo a lo administrativo.

Su principal objetivo debe ser siempre buscar la calidad de la educación y el mejoramiento profesional de los maestros y asegurarse que la acción directa no debe hacerse por imposición, sino como producto de inteligentes acuerdos entre el personal.

1.1.1 Formulación del problema

a. Problema General

¿Qué relación existe entre Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017?

b. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre Carisma y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017?
- ¿Qué relación existe entre Consideración Individual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017?
- ¿Qué relación existe entre Estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017?
- ¿Qué relación existe entre la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017?

c. Justificación

La justificación e importancia de la Investigación, según Sierra (2003) se

Tiene en cuenta los siguientes criterios para la justificación de toda

Investigación:

La justificación legal donde se considera lo siguiente:

- Constitución Política del Perú de 1993. Prescribe sobre la Educación Básica Regular.
- La Ley General de Educación N° 28044. Artículo 38, señala la Investigación educacional, promover en convenio con universidades y la Dirección Regional de Educación.

- DCN de la Educación Básica Regular 2009 y 2015

Justificación pedagógica, el presente trabajo de investigación se realizó, porque había la necesidad de aplicar el Liderazgo Transformacional y relacionarlo con la calidad Educativa. El Liderazgo Transformacional verdadero debe traer consigo un cambio en la Calidad Educativa, pero esto no siempre es una tarea sencilla. El objetivo de nuestra Investigación es justamente apoyar a la Institución Educativa en este proceso el Liderazgo Transformacional, sería el marco de referencia que dota de un lenguaje común y una misma base conceptual a todo el personal docente que preste sus servicios en una Institución Educativa. Esta concepción le confiere la potencia necesaria para que su funcionamiento sea homogéneo y resulte un instrumento idóneo para mejorar la Calidad Educativa en la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno. Los resultados de la investigación contribuirán con el mejoramiento de la calidad de la educación y ello justificará las actividades desplegadas para su realización. El trabajo de investigación servirá para resolver problemas prácticos conociendo los argumentos de interés, en que las organizaciones enfrentan cada vez más la realidad de fusionar el Liderazgo Transformacional con el cambio de la calidad educativa. Otro argumento, no menos importante es la necesidad de adaptarse a las nuevas exigencias de una educación competitiva. Estas dos situaciones llevan a las Instituciones a Cambiar su Cultura.

Justificación científica, gracias al uso correcto del método científico en el proceso teórico – práctico de la investigación científica, ha permitido descubrir la verdad y la relación que existente entre el Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa.

1.1. Formulación de hipótesis de investigación

1.1.1. La hipótesis de la investigación general:

Existe una relación directa y significativa entre El Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

1.1.2. Las hipótesis específicas:

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el Carisma y la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

H₂: Existe una relación directa y significativa entre la Consideración Individual y la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

H₃: Existe una relación directa y significativa entre la Estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

H₄: Existe una relación directa y significativa entre la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general de investigación

Determinar la relación del Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

1.2.2. Objetivos específicos:

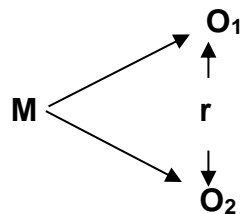
- Establecer la relación del Carisma y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.
- Determinar la relación de la Consideración Individual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.
- Describir la relación de la estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

- Identificar la relación de la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria N°70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

I. MARCO METODOLOGICO

2.1. Diseño de investigación

El diseño es No experimental – Transversal, denominado también descriptivo - correlacional. Según Sánchez et al. (1998, p.79), “Estos diseños se orientan a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable

1: Liderazgo Transformacional.

O₂ = Observación de la variable

2: Calidad Educativa.

r = Correlación entre dichas variables.

2.2. Variables

2.2.1. Identificación de variables

Variable 1: Liderazgo Transformacional. Que implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa (Robbins, 2000, p. 343).

Variable 2: Calidad Educativa. La calidad educativa de la Institución Educativa es el conjunto de actitudes compartidas entre los miembros de la Institución Educativa, sus conocimientos, creencias, mitos, sentimientos, palabras, comportamientos y acciones. La forma característica de pensar y hacer las cosas en una Institución Educativa por analogía es equivalente al concepto de personalidad a escala individual (Robbins, 2000).

2.3. Operacionalización de variables

Tipo de variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa	Instrumento
VARIABLE 1	1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1.1. Carisma	1.1.1. Demuestra una autoconfianza en sí mismo digna de resaltar. 1.1.2. Somos decididos cuando el asunto lo requiere. 1.1.3. Nos comportamos en forma honesta y sincera. 1.1.4. Somos coherentes con lo que se dice y con lo que se hace	1. Demostramos una autoconfianza en si mismo digna de resaltar. 2. Tiene un sentido de la autoridad con el que estoy de acuerdo. 3. Suele ajustar nuestro liderazgo o modo de comportarnos en las diversas situaciones y necesidades. 4. Somos coherente con el modo de comportarnos, no caprichoso o impredecible	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Cuestionario de encuesta

VARIABLE 1	1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1.2. Consideración Individual	1.2.1. Mis colegas apoyan mis propuestas y lo que hago normalmente. 1.2.2. Junto a mis colegas llevamos a cabo importantes cambios en nuestro trabajo. 1.2.3. Me demuestran empatía comprendiendo mis sentimientos y necesidades.	1. Mis colegas apoyan mis propuestas y lo que hago normalmente. 2. Junto a mis colegas llevamos a cabo importantes cambios en nuestro trabajo. 3. Me demuestran empatía comprendiendo mis sentimientos y necesidades. 4. Tratan de ponerse en mi lugar para comprender mi modo de pensar. 5. Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro. 6. Me anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Cuestionario de encuesta
------------	-------------------------------	-------------------------------	---	---	--	--------------------------

Tipo de variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa	Instrumento
VARIABLE 1	1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1.3. Estimulación Intelectual	<p>1.3.1. Me anima a solucionar los problemas de mis colegas.</p> <p>1.3.2. Desarrollo mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades.</p> <p>1.3.3. Me anima a reflexionar cómo puedo mejorar mi trabajo</p> <p>1.3.4. Me anima a realizar una crítica constructiva de su actuación de mis colegas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Me anima solucionar los problemas de mis colegas. Desarrollo mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades Me anima a reflexionar cómo puedo mejorar mi trabajo. Me anima a realizar una crítica constructiva de su actuación de mis colegas. Fácilmente admito mis propios errores. Consigo desarrollar todas mis posibilidades. Articulo con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir. 	<p>Escala de medición: Ordinal.</p> <p>Índices:</p> <p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Parcialmente de acuerdo</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>	Cuestionario de encuesta

VARIABLE 1	1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1.4. Tolerancia Psicológica	<p>1.4.1. Soy capaz de modificar mis puntos de vista, después de oír los de otras personas.</p> <p>1.4.2. Tengo sentido de humor.</p> <p>1.4.3. Soy creativo planteando varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas del centro.</p> <p>1.4.4. Soy capaz de organizar y dominar mi tiempo de forma eficaz.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Soy capaz de modificar mis puntos de vista, después de oír los de otras personas. Tengo sentido del humor. Soy creativo/a planteando varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas del centro Soy capaz de organizar y dominar mi tiempo de forma eficaz. Soy tolerante con los errores o defectos de los demás 	<p>Escala de medición: Ordinal.</p> <p>Índices:</p> <p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Parcialmente de acuerdo</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>	Cuestionario de encuesta
------------	-------------------------------	-----------------------------	--	--	---	--------------------------

Fuente: Elaboración propia.

TIPO DE VARIABLE	NOMBRE DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS O PREGUNTAS	ESCALA DE MEDIDA	INTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
2.Variable 2	2.1Calidad Educativa	2.1.1Pedagógico	Realiza acciones de actualización y capacitación continua	1. ¿Promueven programas de capacitación para el personal docente de la Institución Educativa? 2. ¿Las capacitaciones se dan conscientemente en el tiempo adecuado?	Escala de Lickert: Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 4:De acuerdo 5:Totalmente de acuerdo	CUESTIONARIO DE ENCUESTA
			Se aplica asesoramiento, orientación y monitoreo de las acciones de diversificación e innovación continuamente	3. ¿Después de las capacitaciones se aplica el asesoramiento, orientación y monitoreo? 4. ¿Propicia la elaboración y/o actualización del PCI?		
			Adecúa la política educativa nacional a la realidad	5. ¿En sus acciones adecua la política educativa nacional a la realidad? 6. ¿Promueve círculos de interaprendizaje en estrategias y experiencias pedagógicas?		
		2.1.2Institucional	Se interesa por las funciones y acciones del personal oportunamente	7. ¿Promueve la actualización del RI,MOF con el personal de la Institución Educativa? 8. ¿Valora el desarrollo de habilidades y capacidades del personal de la Institución Educativa?		
			El compromiso laboral de calidad es constante	9. ¿Pone en práctica las políticas institucionales? 10. ¿Considera los niveles de participación en la toma de decisiones?		
			Fortalece la implementación de mecanismos de transferencia en la información.	11. ¿El grado de comunicación con el personal de la Institución Educativa es abierto y oportuno?		
		2.1.3Administrativo	Realiza acciones de planificación, organización adecuadamente	12. ¿Las acciones de planificación son adecuadas? 13. ¿Se realiza acciones de organización pertinente? 14. ¿Hay cumplimiento de las normas institucionales?		
			Realiza acciones de orientación pertinentemente	15. ¿Hace uso de estrategias en la conducción de recursos humanos? 16. ¿Promueve el uso y conservación de los materiales, bienes de la institución?		
			Realiza acciones de control oportunamente	17. ¿Hace un buen uso de los recursos económicos? 18. ¿Realiza tareas de evaluación de su propia acción?		
		2.1.4 Comunitaria	Se relaciona con la comunidad constantemente	19. ¿Se integra y participa de la cultura comunitaria? 20. ¿Comprende las condiciones, necesidades y demandas de la Comunidad? 21. ¿Establece alianzas estratégicas con organizaciones de la comunidad Para el mejoramiento de la calidad educativa? 22. ¿Promueve la escuela de padres?		

2.4. Población, muestra y muestreo

2.4.1. Población

En el caso de nuestra investigación, la población estuvo conformada por 60 docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

2.4.2. Muestra

PERSONAL DE LA IEP N°. 70029 María Auxiliadora – PUNO					
CONDICION	Nro.	Sexo	Nro.	Sexo	Nro.
NOMBRADOS	50	Masculino	30	Femenino	22
CONTRATADOS	5	Masculino	2	Femenino	2
DESTACADOS	5	Masculino	2	Femenino	2
TOTAL	60		34		26

Fuente: Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora

2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnicas e Instrumentos

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Fichaje	Fichas bibliográficas, resumen, transcripción y resumen.	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación.
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre liderazgo transformacional	La descripción de los estilos de liderazgo de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno.
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre calidad educativa	La descripción de las dimensiones de calidad educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno 2017.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación se utilizó los siguientes estadígrafos:

- Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.
- Asimismo, se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados.
- Para contrastar la hipótesis general de la investigación se tuvo en cuenta la “r” de Pearson y la “t” de Student para investigaciones correlacionales.

El estadígrafo “r” de Pearson, que se define como $r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$

Donde:

r : Coeficiente de correlación entre “X” y “Y”

S_x : Desviación típica de “X”

S_y : Desviación típica de “Y”

$S_{x,y}$:Covarianza entre “X” y “Y”

La “t” de Student para investigaciones correlacionales se define como

$$t = \frac{r \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Puntuación “t” calculada (tc).

r_{xy} = Coeficiente de correlación de Pearson entre las variables

n = Cantidad de encuestados

2.7. Aspectos éticos

El presente proyecto de investigación presenta los aspectos éticos propio y acorde a las normas de redacción, se ha tratado de utilizar en la mayor parte las normas de redacción APA “Las normas APA es un conjunto de estándares creados por la American Psychological Association con la finalidad de unificar la forma de presentación de trabajos escritos a nivel internacional, diseñadas especialmente para proyectos de grado o cualquier tipo de documentos de investigación. Estas normas se actualizan cada cierto tiempo, actualmente se encuentra en la sexta versión de su manual oficial que cuenta con más de 300 páginas. A nivel Internacional lo más conveniente es hacer uso de las normas APA. Por otro lado, para no incomodar a las personas involucradas en el proceso de investigación, no se mencionará nombres y/o apellidos.

II. RESULTADOS

Iniciamos la presentación de los resultados con los niveles de Liderazgo Transformacional, aplicado a los 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 1

Niveles de Liderazgo Transformacional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	15	25,00
Bueno	35	58,33
Regular	10	16,67
Deficiente	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: base de datos del investigador.

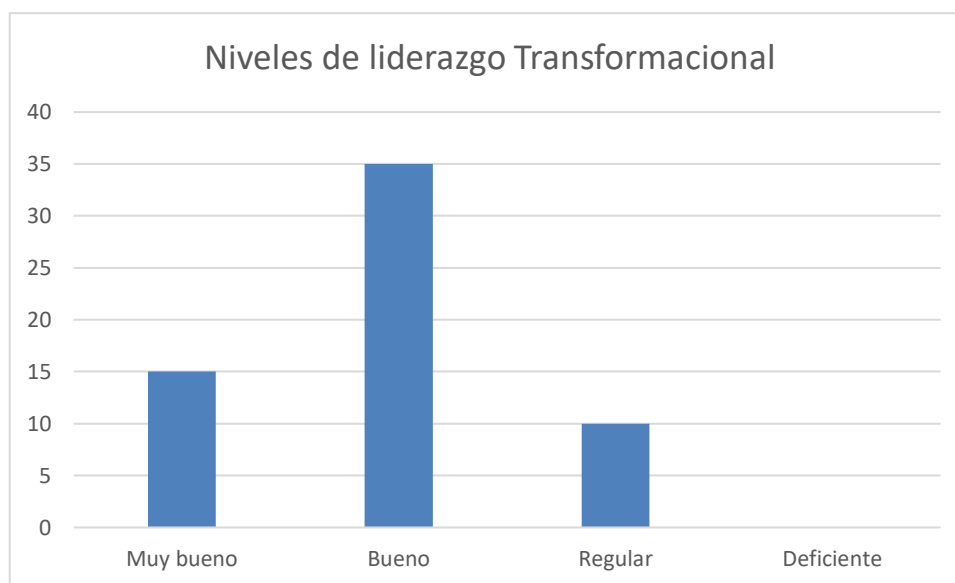


Figura1: Niveles de Liderazgo Transformacional

Fuente. Tabla 1.

Como se puede visualizar en el cuadro y figura, en la variable liderazgo transformacional, de los 60 docentes encuestados, 35 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 58,33% del total, o sea poseen una percepción buena sobre liderazgo transformacional, luego 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 25.00% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 10 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 16,67%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre liderazgo transformacional, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan los directivos de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Ahora mostramos los niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional, comencemos por la primera dimensión denominado carisma, aplicado a los 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 2

Niveles de la D1: Carisma		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	17	28,33
Bueno	34	56,67
Regular	9	15,00
Deficiente	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: base de datos del investigador.

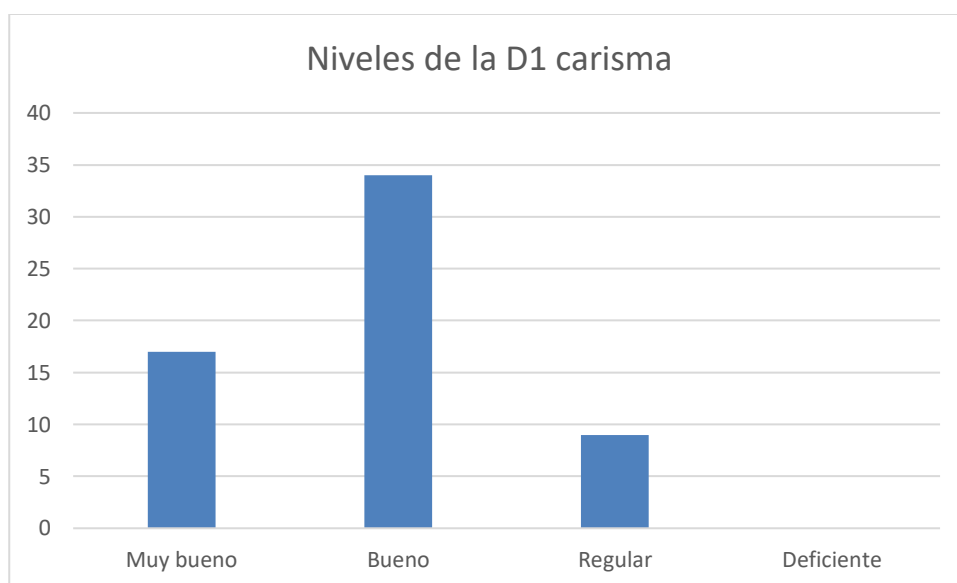


Figura 2: Carisma

Fuente. Tabla2.

Como se puede visualizar en el cuadro y figura, en la dimensión carisma, de los 60 docentes encuestados, 34 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 55,67% del total, o sea poseen una percepción buena sobre carisma, luego 17 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 28,33% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 09 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 15,00%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre carisma, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan los directivos

con la dimensión carisma de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Ahora mostramos los niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional, vamos con la segunda dimensión denominado consideración individual, aplicado a los 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 3

Niveles de la D2: Consideración Individual		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	14	23,33
Bueno	31	51,67
Regular	15	25,00
Deficiente	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: base de datos del investigador

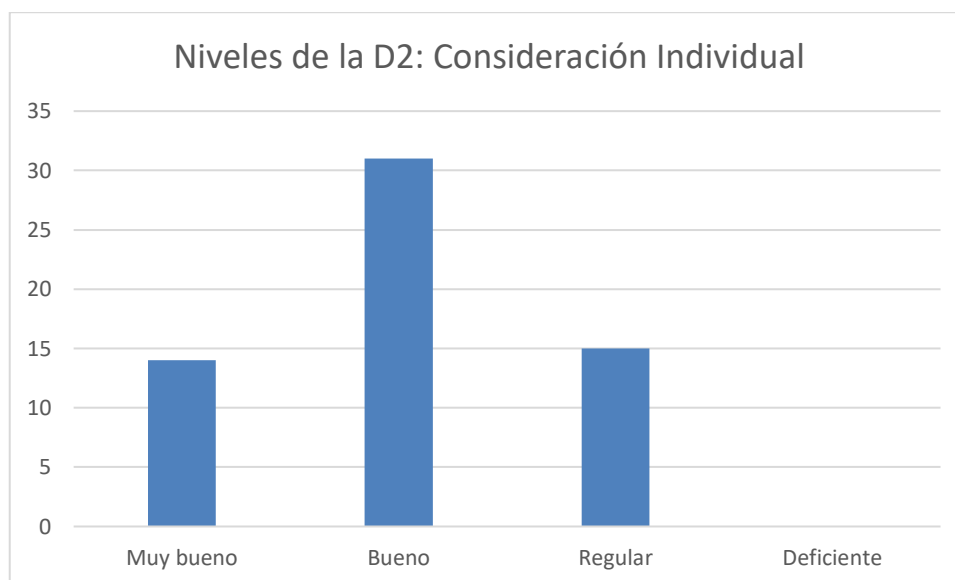


Figura 3: Consideración Individual

Fuente. Tabla 3.

Como se puede visualizar en el cuadro y figura, en la dimensión consideración individual, de los 60 docentes encuestados, 31 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 51,67% del total, o sea poseen una percepción buena sobre consideración individual, luego 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 25,00% o sea tienen una percepción regular, asimismo 14 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 23,33%, es decir tienen muy buena percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre consideración individual, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan los directivos con la dimensión consideración individual de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Mostramos los niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional, comencemos vamos con la tercera dimensión denominado estimulación intelectual, aplicado a los 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla4

Niveles de la D3: Estimulación Intelectual		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	11	18,33
Bueno	38	63,33
Regular	11	18,33
Deficiente	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: base de datos del investigador.

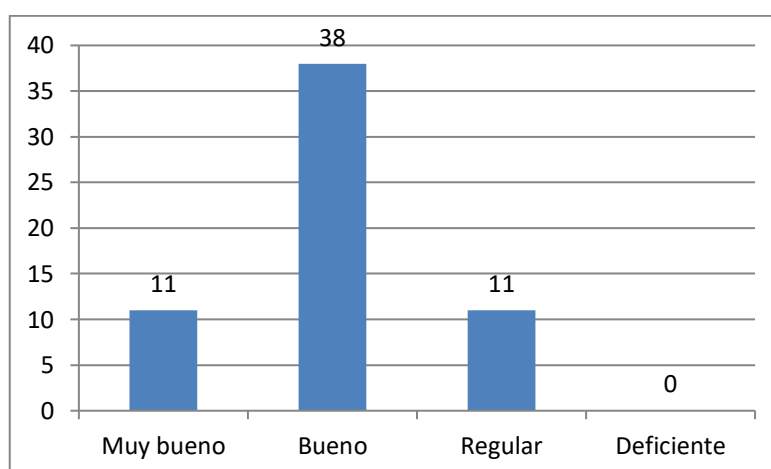


Figura 4: Estimulación Intelectual

Fuente. Tabla 4.

Como se puede visualizar en el cuadro y figura, en la dimensión estimulación intelectual, de los 60 docentes encuestados, 38 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 63,33% del total, o sea poseen una percepción buena sobre estimulación intelectual, luego 11 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 18,33% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 11 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 18,33%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre estimulación intelectual, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan los directivos

con la dimensión estimulación intelectual de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Ahora mostramos los niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional, vamos con la cuarta dimensión denominado tolerancia psicológica, aplicado a los 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 5

Niveles de la D4: Tolerancia Psicológica		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	12	20,00
Bueno	33	55,00
Regular	15	25,00
Deficiente	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: base de datos del investigador.

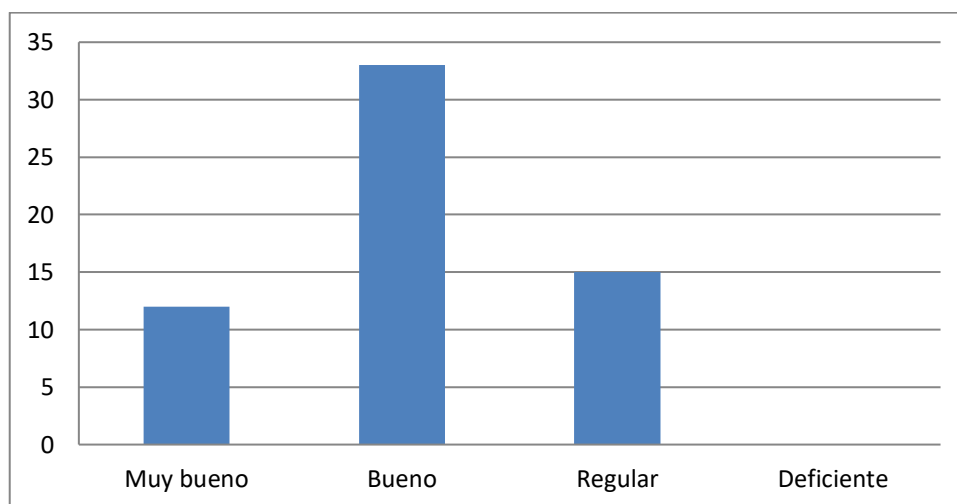


Figura 5: Tolerancia Psicológica

Fuente. Tabla5.

Como se puede visualizar en el cuadro y figura, en la dimensión tolerancia psicológica, de los 60 docentes encuestados, 33 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 55,00% del total, o sea poseen una percepción buena sobre tolerancia psicológica, luego 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 25,00% o sea tienen una percepción regular, asimismo 12 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 20,00%, es decir tienen muy buena percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre tolerancia psicológica, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan los directivos con la dimensión tolerancia psicológica de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Ahora bien, cabe mencionar, como el instrumento de encuesta de Calidad Educativa no tenía una escala de medición, tuvimos que crearle y estandarizarle unos índices en función a los 5 quintiles establecidos en la escala Lickert.

A decir de Ecurra, (1991) como el instrumento de la variable “Calidad Educativa” tiene 22 ítems, se hace la siguiente construcción de baremos:

De 22 a 44 puntos: Calidad Educativa deficiente.

De 45 a 66 puntos: Calidad Educativa regular.

De 67 a 88 puntos: Calidad Educativa bueno.

De 89 a 110 puntos: Calidad Educativa muy bueno.

A continuación mostramos los niveles de variable Calidad Educativa, aplicado a los 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla6

Niveles de Calidad Educativa		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	15	25,00
Bueno	40	66,67
Regular	5	8,33
Deficiente	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: base de datos del investigador.

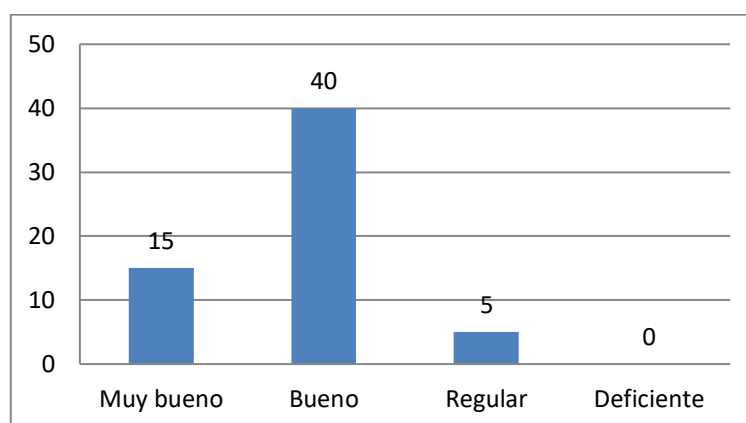


Figura 6: Calidad Educativa

Fuente. Tabla 6.

Como se puede visualizar en el cuadro y figura, en la variable calidad educativa, de los 60 docentes encuestados, 40 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 66,67% del total, o sea poseen una percepción buena sobre calidad educativa, luego 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 25,00% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 05 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 08,33%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre calidad educativa, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble labor que realizan los directivos y docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Ahora mostramos los niveles de la dimensión Pedagógica, aplicado a los 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 7

Niveles de la D1: Pedagógica		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	13	21,67
Bueno	37	61,67
Regular	10	16,67
Deficiente	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: base de datos del investigador.

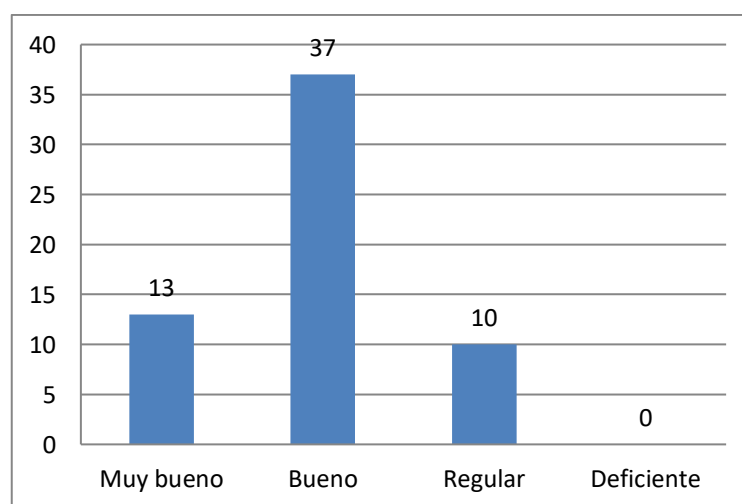


Figura 7: Pedagogía

Fuente. Tabla 7.

Como se puede visualizar en el cuadro y figura, en la dimensión pedagógica, de los 60 docentes encuestados, 37 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 61,67% del total, o sea poseen una percepción buena sobre calidad pedagógica, luego 13 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 21,67% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 10 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 16,67%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre calidad pedagógica, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble labor que realizan los directivos y

docentes con la dimensión pedagógica de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Ahora mostramos los niveles de la dimensión Institucional, aplicada a los 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 8

Niveles de la D2: Institucional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	13	21,67
Bueno	40	66,67
Regular	7	11,67
Deficiente	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: base de datos del investigador.

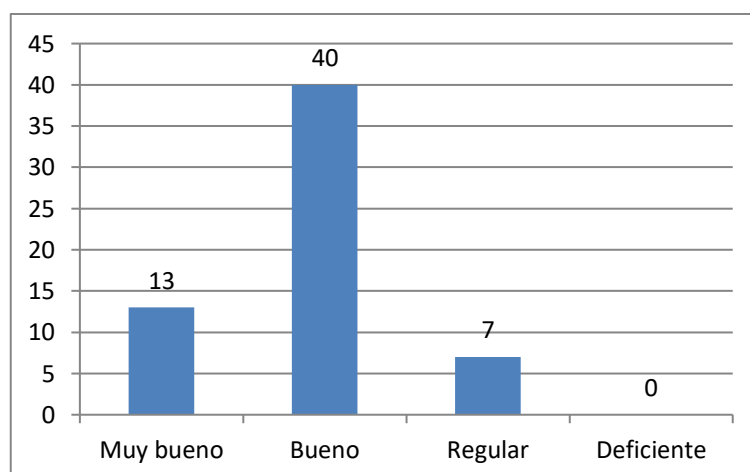


Figura 8: Institucional

Fuente. Tabla 8.

Como se puede visualizar en el cuadro y figura, en la dimensión institucional, de los 60 docentes encuestados, 40 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 66,67% del total, o sea poseen una percepción buena sobre calidad institucional, luego 13 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 21,67% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 07 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 11,67%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre calidad institucional, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble labor que realizan los directivos y

docentes con la dimensión calidad institucional de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Ahora mostramos los niveles de la dimensión Administrativo, aplicada a los 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 9

Niveles de la D3: Administrativo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	14	23,33
Bueno	37	61,67
Regular	9	15,00
Deficiente	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: base de datos del investigador.

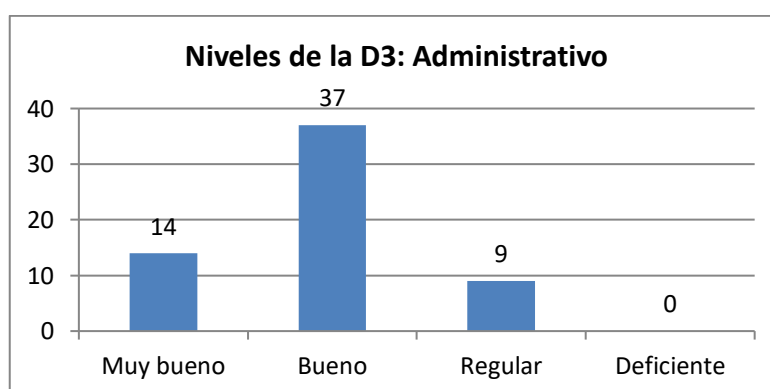


Figura 9: Administrativo

Fuente. Tabla9.

Como se puede visualizar en el cuadro y figura, en la dimensión administrativo, de los 60 docentes encuestados, 37 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 61,67% del total, o sea poseen una percepción buena sobre calidad administrativa, luego 14 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 23,33% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 09 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 15,00%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre calidad administrativa, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble labor que realizan los directivos y docentes con la dimensión calidad administrativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Finalmente mostramos los niveles de la dimensión Comunitaria, aplicada a los 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 10

Niveles de la D4: Comunitaria		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	15	25,00
Bueno	34	56,67
Regular	11	18,33
Deficiente	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: base de datos del investigador.

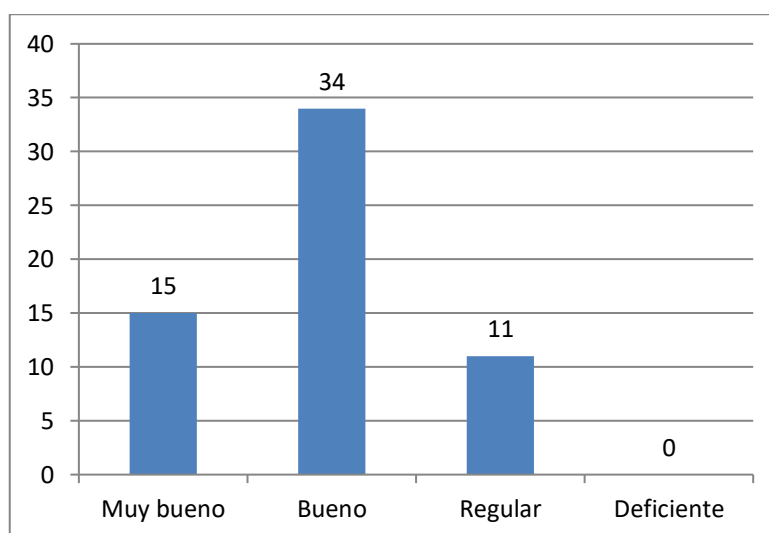


Figura 10: Comunitaria

Fuente. Tabla 10.

Como se puede visualizar en el cuadro y figura, en la dimensión comunitaria, de los 60 docentes encuestados, 34 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 56,67% del total, o sea poseen una percepción buena sobre calidad comunitaria, luego 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 25,00% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 11 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 18,33%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre calidad comunitaria, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble labor que realizan los directivos y docentes con la dimensión calidad comunitaria de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

3.1 Prueba de hipótesis

3.1.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre El Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017

Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre El Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 11
Coeficiente de Correlación

		V1: Liderazgo Transformacional	V2: Calidad Educativa
V1: Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	,940**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
V2: Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,940**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

“r” de Pearson = 0,940

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2006, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Pearson es 0,940, éste es considerado como correlación positiva muy fuerte. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis general.

Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre entre El Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

3.2. Hipótesis específica N° 01:

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre el Carisma y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017

Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el Carisma y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017

Tabla 12
Coeficiente de Correlación

		D1: Carisma	V2: Calidad Educativa
D1: Carisma	Correlación de Pearson	1	,690**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
V2: Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,690**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

“r” de Pearson = 0,690

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Pearson es 0,690, éste es considerado como correlación positiva media o moderada. Ahora veamos la contrastación de la primera hipótesis específica.

Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre el Carisma y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017, con lo

cual se demuestra la primera hipótesis específica en todo su sentido y significado

3.2.1. Hipótesis específica N° 02:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la Consideración Individual y la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017

Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la Consideración Individual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María auxiliadora de puno – 2017.

Tabla13
Coeficiente de Correlación

		D2: Consideración Individual	V2: Calidad Educativa
	Correlación de Pearson	1	,905**
D2: Consideración Individual	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
	Correlación de Pearson	,905**	1
V2: Calidad Educativa	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

“r” de Pearson = 0,905

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2006, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Pearson es 0,905, éste es considerado como correlación positiva muy fuerte. Ahora veamos la contrastación de la segunda hipótesis específica.

Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la Consideración Individual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017, con lo cual se demuestra la segunda hipótesis específica en todo su sentido y significado.

3.2.3. Hipótesis específica N° 03:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la Estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la Estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 14
Coeficiente de Correlación

		D3: Estimación Intelectual	V2: Calidad Educativa
D3: Estimación Intelectual	Correlación de Pearson	1	,817**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
V2: Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,817**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

“r” de Pearson = 0,817

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2006, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Pearson es 0,817, éste es considerado como correlación positiva fuerte. Ahora veamos la contrastación de la tercera hipótesis específica.

Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la Estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de los docentes de la

Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017, con lo cual se demuestra la tercera hipótesis específica en todo su sentido y significado.

3.2.4. Hipótesis específica N° 04:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de los docentes de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Tabla 15
Coeficiente de Correlación

		D4: Tolerancia Psicológica	V2: Calidad Educativa
D4: Tolerancia Psicológica	Correlación de Pearson	1	,890**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
V2: Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,890**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

“r” de Pearson = 0,890

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2006, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Pearson es 0,890, éste es considerado como correlación positiva fuerte. Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017, con lo cual se demuestra la cuarta o última hipótesis específica en todo su sentido y significado.

III. DISCUSIÓN

De los cuadros y figuras visualizados se deduce que existe una relación directa y significativa entre Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017

Dichos resultados son refrendados con la investigación de Cervera, (2012), en su tesis doctoral: “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos”; Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú. Estudio descriptivo correlacional. Dice entre sus conclusiones. Los resultados logrados nos permiten concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivo.

A esto hay que sumarle el aporte Pirela, (2008), quien en la Universidad de Zulia-Venezuela, en su tesis “Liderazgo transformador y cultura organizacional en instituciones de educación básica” se concluyó que el liderazgo transformador puede entenderse como un proceso en el cual los líderes reconocen las necesidades de los seguidores y procuran satisfacerlas, resaltando altos niveles de moralidad y motivación basados en valores como la libertad, justicia, igualdad, paz y humanitarismo, para producir cambios fundamentales en las instituciones y en la sociedad. En relación a los resultados evidenciados en los docentes y directores, con respecto al liderazgo transformador desde la perspectiva del líder y como seguidor, se encontró que esta resultó ser media alta con una media dispersión.

Esta hipótesis es reforzada por Aguilera, (2011), quien realizó en la Universidad de Alcalá de Madrid su tesis doctoral titulada: “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de las Fundación Creando Futuro” en dicho estudio la autor concluye afirmando que en términos mayoritarios los Centros Educativos se identifican con tipos de liderazgos bastante positivos con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy positiva y es mencionado en muchos casos el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados. Líder y la pasividad ante las tomas de decisiones.

Al respecto Bass, (1995, p.199), menciona que una de las características de las escuelas eficaces es el liderazgo transformacional del director. Las actitudes, valores, metas

y comportamientos de éste son factores importantes en la aportación necesaria que realiza para tener una escuela exitosa en el logro de sus metas educativas. Una definición de lo que es una escuela eficaz es: una escuela en la que todos se sienten involucrados en su desempeño, donde existen grandes expectativas, y la mejora educativa es una preocupación constante.

La primera hipótesis específica: Existe una relación directa y significativa entre el Carisma y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017, se demuestra con una t calculada mayor que t teórica ($7,25 > 1,96$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_i).

Nuestra hipótesis específica es sustentada por (Bass, 1985). El carisma se debe entender más bien como una serie de comportamientos y capacidades que se van desarrollando e interiorizando desde la relación con los demás, en la relación con los otros. "Demostrar autoconfianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y no por su cargo, producir satisfacción en los colaboradores", podrían ser aquellas conductas que caracterizarían de forma especial este factor.

Respecto a la hipótesis específica N° 02: Existe una relación directa y significativa entre la Consideración Individual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017, se demuestra con una t calculada mayor que t teórica ($16,21 > 1,96$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_i).

Para la segunda hipótesis corrobora también (Bass, 1985). Que la consideración individual entra en aquellas conductas que entrañan una relación directa entre el directivo y los profesores, prestando atención personal a cada miembro, tratando individualmente a cada uno, aconsejando. Aquí se desarrolla el concepto de empatía de forma muy importante, se trata de que los profesores perciban que se les tiene en cuenta, que no son unos números en la organización, que sus propuestas pueden ser interesantes. "Apoyar las propuestas, demostrar empatía, estar accesible, tener en cuenta a las personas, ser sensible a las necesidades e intereses" podrían ser conductas del directivo que estructurarían este factor.

Respecto a la hipótesis específica N° 03: Existe una relación directa y significativa entre la Estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017, se demuestra con una t calculada mayor que t teórica ($10,81 > 1,96$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Para la tercera hipótesis corrobora también (Bass, 1985). La Estimulación Intelectual, su aspecto esencial reside en favorecer nuevos enfoques para viejos problemas, hacer hincapié en la inteligencia y racionalidad para la solución de problemas por parte del directivo. Se trata de estimular la actuación del profesorado, pero no desde una postura autoritaria, sino desde la propia voluntad del profesorado. "Animar a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionar nuevos enfoques a los problemas, desarrollar las posibilidades y capacidades, facilitar las cosas no imponerlas, motivar" serían conductas que formalizarían este factor.

Luego se tiene la hipótesis específica N° 03, que sostiene que: Existe una relación directa y significativa entre la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017, con una t calculada mayor que la t teórica ($14,85 > 1,96$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Al respecto corrobora García, (2006), en la Universidad de Granada-España, en su tesis, “La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo” en donde se concluye que el porcentaje de las dimensiones de clima es mayor cuando el estilo de liderazgo tiene alta conducta de relación.

La cuarta hipótesis es sustentada nuevamente por (Bass, 1985). Coherentemente con el modelo, también es muy importante considerar un factor que implica usar el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros. Es lo que el propio Bernard Bass denomina tolerancia psicológica. Tolerar los errores de los demás y utilizar los propios para mejorar, tratar sin dramas los problemas más complejos, ser tolerante, en fin, disponer de un sentido del humor que permita al directivo crear atmósferas adecuadas para tratar los innumerables problemas y conflictos que deben surgir en cualquier centro, serían las conductas que caracterizarían este factor.

Ahora veamos los niveles de Liderazgo Transformacional en los 60 de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017, donde se puede apreciar que en la variable Liderazgo Transformacional que tiene cuatro dimensiones, de manera general; de los 60 docentes encuestados, 35 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 58,33% del total, o sea poseen una percepción buena sobre liderazgo transformacional, luego 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 25.00% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 10 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 16,67%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre liderazgo transformacional, puntuación que oscila de 22 a 44. De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan los directivos de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Sobre esto corroborado por Aedo, (2008), en su tesis “Estilo de Liderazgo del Director y el Desempeño Docente de la Instituciones Educativas de la ciudadela de Pachacútec – Ventanilla”, en la escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en su sexta conclusión manifiesta que el estilo de liderazgo del director tiene una influencia significativa, ya que su actuación incide en todos los procesos de la institución educativa, la escuela que cuenta con un director eficiente está encaminada a lograr la eficacia.

De lo antecedido (Bass, 1994), menciona que el Liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que se entiende como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa.

Ahora veamos los niveles de Calidad Educativa en los 60 docentes de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017, donde se puede apreciar que en la variable Liderazgo Transformacional que tiene cuatro dimensiones, de manera general de los 60 docentes encuestados, 40 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 67 a 88 puntos, siendo estos el 66,67% del total, o sea

poseen una percepción buena sobre calidad educativa, luego 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 89 a 110 puntos que es el 25,00% o sea tienen una percepción muy buena, asimismo 05 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 45 a 66 puntos que es el 08,33%, es decir tienen regular percepción y finalmente ningún docente que es el 0,00% tuvo una percepción deficiente sobre calidad educativa, puntuación que oscila de 22 a 44. De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble labor que realizan los directivos y docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017.

Al respecto menciona Silva, (2007), en la Universidad de Barcelona-España, en su tesis doctoral: “Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional” concluyó los hallazgos del presente estudio contribuyen a lograr un cuerpo teórico básico respecto a la evaluación y cuantificación de la Calidad de Vida Laboral, a pesar de las diferencias cuantitativas o cualitativas que puedan existir en los distintos contextos laborales. Asimismo, para apoyar políticas de personal que estimulen a los empleados a contribuir con sus conocimientos y capacidades a los objetivos de sus organizaciones.

Recogiendo las palabras de Pozner, (1995), citado por el Ministerio de Educación [MINEDU] (2013, p.13) la Calidad Escolar asumida como “conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa”; tiene como uno de sus retos dinamizar los procesos para reconstruir y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, lo que conlleva crear y recrear una nueva forma de hacer escuela. Una gestión democrática orientada al cambio institucional debe garantizar una enseñanza de calidad y comprometerse con los aprendizajes.

IV. CONCLUSIONES

Después de haber aplicado la prueba de hipótesis con los estadígrafos “r” de Pearson para determinar la relación de las variables si es directa o indirecta y “t” de Student para determinar si la correlación es significativa o no, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa muy fuerte ($r= 0,940$) y significativa ($t=20,96$) entre El Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017. (Cuadro N° 11).

Existe una relación directa media o moderada ($r=0,690$) y significativa ($t= 7,25$) entre el Carisma y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017 (Cuadro N°12).

Existe una relación directa muy fuerte ($r=0,905$) y significativa ($t=16,21$) entre la Consideración Individual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017 (Cuadro N°13).

Existe una relación directa fuerte ($r= 0,817$) y significativa ($t= 10,81$) entre la Estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017 (Cuadro N°14).

Existe una relación directa fuerte ($r= 0,890$) y significativa ($t= 14,85$) entre la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017 (Cuadro N°15)

V. RECOMENDACIONES

A través de capacitaciones las Unidades Ejecutoras deben difundir políticas que permitan a los docentes involucrarse y participar en el proceso organizacional de las instituciones. Las políticas deberán proyectarse en todas las instituciones a fin de captar al personal para trabajar sobre la importancia del Liderazgo Transformacional en particular a los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno de los climas de trabajos favorables como factores claves para la Calidad Educativa.

La Dirección a través de Talleres debe organizar temas de motivación y sobre estilo carismático de liderazgo transformacional en cuales los docentes conozcan los canales de comunicación de manera clara y las relaciones interpersonales sean francas, abiertas y amistosas.

A través de procesos de inducción a los docentes desarrollar enfoques modernos de la administración de los recursos humanos, tomando en cuenta la consideración individual, formando personas que dependan de sí mismos para lograr sus objetivos y cumplir sus misiones para una buena Calidad Educativa.

A través de Capacitaciones y Talleres promover la cultura de mediación y resolución de conflictos con la Estimulación Intelectual como propuestas de intervención, y que esto permita la mejora de la Calidad Educativa de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno.

En el PAT considerar la implementación de la Tolerancia Psicológica como un mecanismo que permita el sentido de humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos y para manejar problemas que será base para lograr una buena calidad educativa.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aedo. (2008). *Estilo de Liderazgo del Director y el Desempeño Docente de la Instituciones Educativas de la ciudadela de Pachacutec - Ventanilla.*
- Aguilera. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de las Fundacion Creando futuro.*
- Alvarez. (1997). *Conceptos de lider. en el siglo XXI.*
- Alvarez. (1997). *El lider, sea una de la mas revisada por la literatura contemporanea.*
- Alvarez. (1997). *Precisa que la funcion del lider hoy se ha convertido en vigilar el proceso de dinamica del grupo de trabajo.*
- Alvarez. (1997). *Precisa que la funcion del lider hoy se ha convertido en vigilar el proceso de dinamica del grupo de trabajo.*
- Alvarez. (s.f.). *Concepto del nuevo lider en estos tiempos.*
- Cahuas. (2012). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institucion Educativa Publico N°21009.*
- Cervera. (2012). *Liderazgo transformacional en ls instituciones educativasdel distrito de los Olivos.*
- Chivenato. (2000). *El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer.*
- Espiritu. (2009). *La gestion del director y su clima organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundario de Vitarte.*
- Garcia. (2006). *La formacion del clima psicologico u su relacion con los estilo de liderazgo.*
- Garcia. (2008). *La calidad de Gestion AcademicoAdministrativa y el desempeño Docente en la Universidad de Post-Grado segun los estudiantes de maestria de la Facultad de Educacion de la UNMSM.*
- Lazzati. (1991). *El liderazgo es la actividad de influenciar en la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos de grupo.*
- Lazzati. (1991). *Liderar es provocar motivacion, por lo tanto las funciones de liderazgo consisten en operar sobre los factores de la motivacion.*
- Lepeley. (2000). *Menciona que es el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situacion.*

- Mansilla. (2007). *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estrategico y la gestion eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005.*
- Pirela. (2008). *Liderazgo transformador y cultura organizacional en instituciones educativas basicas.*
- Pozner. (s.f.). *Ser lider es utilizar los recursos de autoridad y de poder que se negocian en el trato diario.*
- Ruiz. (1996). *Influencia de la Formacion Academica y Liderazgo del direcor en el desempeño de la funcion directiva y Gestion de los centros educativos del nvel primaria USE 02.*
- Selim. (1998). *La vision que tienen en general los trabajdores de su jefe (liderazgo) es que ordenan, mandan, deciden etc.*
- Silva, D. (2007). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional.*
- Sorados. (2010). *Influencia del Liderazgo en la calidad de la gestion educativa.*
- Thieme. (2005). *Liderazgo y eficacia en la educacion primaria.*

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA

Especialidad		Código del docente		Año de servicio		Fecha	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado		M	F			
Conviviente	Viudo						
Divorciado							
				Nombrado		Contratado	

INTRODUCCIÓN: A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

PARTE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

CÓD.	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	CARISMA					
01	Demostramos una autoconfianza en si mismo digna de resaltar					
02	Tiene un sentido de la autoridad con el que estoy de acuerdo.					
03	Suele ajustar nuestro liderazgo o modo de comportarnos en las diversas situaciones y necesidades.					
04	Somos coherente con el modo de comportarnos, no caprichoso o impredecible					
	CONSIERACIÓN INDIVIDUAL					
05	Mis colegas apoyan mis propuestas y lo que hago normalmente.					
06	Junto a mis colegas llevamos a cabo importantes cambios en nuestro trabajo.					
07	Me demuestran empatía comprendiendo mis sentimientos y necesidades.					
08	Tratan de ponerse en mi lugar para comprender mi modo de pensar.					
09	Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.					
10	Me anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.					
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
11	Me anima solucionar los problemas de mis colegas.					
12	Desarrollo mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades.					
13	Me anima a reflexionar cómo puedo mejorar mi trabajo.					
14	Me anima a realizar una crítica constructiva de su actuación de mis colegas.					
15	Fácilmente admito mis propios errores.					
16	Consigo desarrollar todas mis posibilidades.					
17	Articulo con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir.					

	TOLERANCIA PSICOLÓGICA					
18	Soy capaz de modificar mis puntos de vista, después de oír los de otras personas					
19	Tengo sentido del humor.					
20	Soy creativo/a planteando varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas del centro					
21	Soy capaz de organizar y dominar mi tiempo de forma eficaz.					
22	Soy tolerante con los errores o defectos de los demás					

PARTE II: CALIDAD EDUCATIVA

Nº	ÍTEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
	PEDAGOGICO					
19	¿Promueven programas de capacitación para el personal docente de la Institución Educativa?					
20	¿Las capacitaciones se dan conscientemente en el tiempo adecuado?					
21	¿Después de las capacitaciones se aplica el asesoramiento, orientación y monitoreo?					
22	¿Propicia la elaboración y/o actualización del PCI?					
23	¿En sus acciones adecua la política educativa nacional a la realidad?					
24	¿Promueve círculos de interaprendizaje en estrategias y experiencias pedagógicas?					
	INSTITUCIONAL					
25	¿Promueve la actualización del RI ,MOF con el personal de la Institución Educativa?					
26	¿Valora el desarrollo de habilidades y capacidades del personal de la Institución Educativa?					
27	¿Pone en práctica las políticas institucionales?					
28	¿Considera los niveles de participación en la toma de decisiones?					
29	¿El grado de comunicación con el personal de la Institución Educativa es abierto y oportuno?					
	ADMINISTRATIVA					
30	¿Las acciones de planificación son adecuadas?					
31	¿Se realiza acciones de organización pertinente?					
32	¿Hay cumplimiento de las normas institucionales?					
33	¿Hace uso de estrategias en la conducción de recursos humanos?					
34	¿Promueve el uso y conservación de los materiales, bienes de la institución?					
35	¿Hace un buen uso de los recursos económicos?					
36	¿Realiza tareas de evaluación de su propia acción?					
	COMUNITARIA					
37	¿Se integra y participa de la cultura comunitaria?					
38	¿Comprende las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad?					
39	¿Establece alianzas estratégicas con organizaciones de la comunidad para el mejoramiento de la calidad educativa?					
40	¿Promueve la escuela de padres?					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO N° 02 : FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la investigación:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA NRO 70029 MARÍA AUXILIADORA DE LA CIUDAD DE PUNO - 2017

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA.

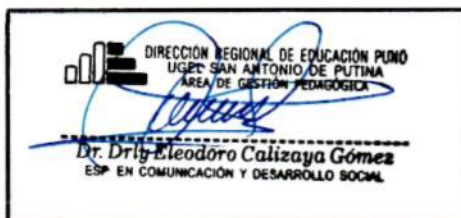
Indicadores	criterios	Deficiente				Baja				regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado															✓					
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																✓				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																✓				
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica																	✓			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	✓			
6.INTENSIONALIDAD	adecuado para valorar los instrumentos de investigación															✓					
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos																✓				
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																✓				
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																✓				
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	✓			

PROMEDIO DE VALORACION:

80%

OPINION DE APLICABILIDAD: a) deficiente: b) baja: c) regular: d) buena: e) muy buena:

Nombres y apellidos:	Dr. Dr. Eleodoro Calizaya Gómez	DNI	40959659
Dirección domiciliaria:	Av. Libertad s/n - Putina	Teléfono celular:	982878508
Grado académico:	Doctor		
Mención:	Administración de la Educación		



ANEXO N° 02 : FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la investigación:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA NRO 70029 MARÍA AUXILIADORA DE LA CIUDAD DE PUNO - 2017

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA.

Indicadores	criterios	Deficiente				Baja				regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																✓				
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																✓				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															✓					
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica																✓				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	✓			
6.INTENSIONALIDAD	adecuado para valorar los instrumentos de investigación																✓				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos																✓				
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																✓				
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																✓				
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	✓			

PROMEDIO DE VALORACION:

80%

OPINION DE APLICABILIDAD: a) deficiente: b) baja: c) regular: d) buena: e) muy buena:

Nombres y apellidos:	Elizabeth Senobia Vilca Condori	DNI	01292280
Dirección domiciliaria:	Av. Simon Bolivar N° 459	Teléfono celular:	910914374
Grado académico:	magister		
Mención:	Gestión y administración		



Ms. Elizabeth S. Vilca Condori
DIRECTORA

ANEXO N° 02 : FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la investigación:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA NRO 70029 MARÍA AUXILIADORA DE LA CIUDAD DE PUNO - 2017

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA.

Indicadores	criterios	Deficiente				Baja				regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																✓				
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																✓				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															✓					
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica																✓				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	✓			
6.INTENSIONALIDAD	adecuado para valorar los instrumentos de investigación																✓				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos																✓				
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																✓				
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																✓				
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	✓			

PROMEDIO DE VALORACION:

80%

OPINION DE APLICABILIDAD: a) deficiente: b) baja: c) regular: d) buena: e) muy buena:

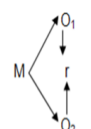
Nombres y apellidos:	Elizabeth Senobia Vilca Condori	DNI	01292280
Dirección domiciliaria:	Av. Simon Bolivar N° 459	Teléfono celular:	910914374
Grado académico:	magister		
Mención:	Gestión y administración		



ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029

María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ Dimensiones	METODOLOGÍA
<p>1. GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre Liderazgo Transformacional y la Calidad educativa de los docentes de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017?</p> <p>2. ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre el Carisma y la Calidad Educativa de los docentes de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017?</p>	<p>1. GENERAL</p> <p>Determinar la relación del Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.</p> <p>2. ESPECÍFICOS</p> <p>1. Establecer la relación del Carisma y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.</p>	<p>1. GENERAL</p> <p>H1. Existe una relación directa y significativa entre El Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.</p> <p>Ho. No existe una relación directa y significativa entre El Liderazgo Transformacional y la calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.</p> <p>2. ESPECÍFICAS</p> <p>H1.- Existe una relación directa y significativa entre el Carisma y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.</p>	<p>VARIABLE 1 :</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Carisma ✓ Consideración individual ✓ Estimulación intelectual ✓ Tolerancia psicológica <p>VARIABLE 2 :</p> <p>Calidad Educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pedagógica ✓ Institucional ✓ Administrativo ✓ Comunitario 	<p>Tipo de investigación: Básica o pura</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo – correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁, Variable 1</p> <p>O₂, Variable 2</p> <p>r = relación entre las dos variables.</p> </div> <p>Población: 60 docentes de personal docente la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.</p> <p>Muestra: censo conformada por 60 docentes de la Institución Educativa Primaria Nro. 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.</p>

2. ¿Qué relación existe entre la Consideración Individual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017?	2. Determinar la relación de la Consideración Individual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.	H ₂ .- Existe una relación directa y significativa entre la Consideración Individual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.		Técnicas e instrumentos: Observación - ficha de observación Encuesta - cuestionario de encuesta Técnicas de procesamiento de datos:
3. ¿Qué relación existe entre la Estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017?	3. Describir la relación de la estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.	entre la Estimulación Intelectual y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.		Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.
4. ¿Qué relación existe entre la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017?	4. Identificar la relación de la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.	H ₄ .- Existe una relación directa y significativa entre la Tolerancia Psicológica y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017.		Asimismo, se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados. La r de Pearson y prueba t para la contratación de hipótesis

BR. QUISPE ARO, EDWIN WILFREDO

Anexo N° 04 : Constancia de ejecución de proyecto

CONSTANCIA

El que suscribe Director de la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora, jurisdicción del distrito de Puno, provincia de Puno, departamento de Puno.

DEJA CONSTANCIA:

Que el Br. Edwin Wilfredo, Quispe Aro, identificado con DNI. N° 01325461, estudiante de la Maestría de Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo sede- Puno, ha realizado la aplicación de su instrumentos de investigación consistente en cuestionario de encuesta LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA en el personal docente que dirijo en fecha octubre del presente año, para su informe de tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria Nro 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017", cumpliendo de manera exigente con las exigencias hechas y demostrando interés en el proceso de aplicación de dichos instrumentos.

Se expide la presente constancia a solicitud escrita del interesado, para los fines que viera por conveniente.

Puno, Noviembre del 2017.

 
Prof. Julio Manuel Marca Acero
DIRECTOR
I.E.P. N° 70029 MARÍA AUXILIADORA

Anexo N° 05 : Otras evidencias (evidencias fotográficas)

